
Datum: 17.06.1999
Gericht: Arbeitsgericht Dortmund
Spruchkörper: 6. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 6 BV 53/99
ECLI: ECLI:DE:ARBGDO:1999:0617.6BV53.99.00

Schlagworte: Schulungskosten des BR, Rhetorikseminar
Normen: §§ 40, 37 Abs. 6 BetrVG

Tenor:

Es wird festgestellt, dass der Besuch des Seminars Rhetorik Teil I „Der (selbst)sichere Weg zum Erfolg“, durchgeführt vom Institut zur Fortbildung von Betriebsräten, H1xx S1xxxxx, xxxxx M1xxxx, in der Zeit vom 22.11. bis 26.11.1999 in K1xx für den Vorsitzenden des Betriebsrates, R1xxx K2xxx, erforderlich ist.

G r ü n d e : 1

I. 2

Der antragstellende Betriebsrat begehrt die Feststellung, dass die Teilnahme ihres Vorsitzenden an einem Seminar erforderlich ist. 3

Vorsitzender des aus 7 Mitgliedern bestehenden Betriebsrates ist seit 1992 Herr R1xxx K2xxx, der bei der Arbeitgeberin, die 220 Arbeitnehmer beschäftigt, als Dreher beschäftigt ist. Der Betriebsrat setzte die Arbeitgeberin in Kenntnis darüber, dass der Vorsitzende in der Zeit vom 22.03. bis 26.03.1999 in M2xxxx an dem Seminar "Rhetorik Teil I: "Der (selbst)sichere Weg zum Erfolg" des Instituts zur Fortbildung von Betriebsräten besuchen werde. Mit Schreiben vom 26.01.1999 verweigerte sie die Zustimmung zur Teilnahme an der Bildungsveranstaltung mit der Begründung, die Teilnahme sei unverhältnismäßig lang und die Entfernung zu weit. Nachdem der Betriebsrat nochmals auf die Wichtigkeit der Seminarteilnahme hinwies, teilte die Arbeitgeberin mit, dass sich ihre Auffassung nicht geändert habe und weder die Kosten übernommen noch die Fehltage bezahlt würden. Nach einem weiteren ablehnenden Schreiben stornierte der Betriebsrat die Teilnahme an dem 4

Seminar in M2xxxx und meldete den Vorsitzenden für das gleiche Rhetorik-Seminar vom 22.11. bis 26.11.1999 in K1xx an.

Er ist der Auffassung, die Teilnahme des Vorsitzenden an dem Rhetorik-Seminar in K1xx sei 5
erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG. Seine Aufgaben bestünden im Wesentlichen
darin, Beratungen in Betriebsratssitzungen zu strukturieren, Diskussionen zu leiten und
darauf hinzuwirken, dass sachgerechte Beschlüsse gefasst würden. In Betriebs- und
Abteilungsversammlungen habe der Vorsitzende den Rechenschaftsbericht abzugeben, die
Diskussion zu leiten, Wortbeiträge zu strukturieren und auf eine genaue Beantwortung von
Fragen hinzuwirken. Bei Verhandlungen mit der Arbeitgeberin habe der
Betriebsratsvorsitzende als Verhandlungsführer auf Arbeitnehmerseite den Standpunkt des
Betriebsrats darzustellen, Gemeinsamkeiten festzustellen, Unterschiede in der Bewertung
von Problemen aufzuzeigen und auf eine sachgerechte Lösung hinzuwirken. Schließlich
müsse er im Gespräch mit Belegschaftsmitgliedern bei Konflikten am Arbeitsplatz in der Lage
sein, den vorgetragenen Sachverhalt genau zu erfassen, durch gezielte und auf die jeweilige
Ausdrucksmöglichkeit ausgerichtete Fragen den Problemkreis zu ermitteln und eine
sachgerechte Bearbeitung gegenüber den Beschäftigten darzustellen.

Zur Zeit werde konkret beraten und verhandelt über Versetzungen/Umgruppierungen, 6
Umsetzung von Betriebsvereinbarungen über flexible Arbeitszeiten in der Produktion, Abbau
von Gleitzeitstunden, Einstellung von Leiharbeitnehmern und befristet beschäftigten
Arbeitnehmern sowie Stellenbeschreibungen/Leistungsbeurteilungen. Im Betriebsrat verfüge
kein anderes Mitglied über die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten, die eine
sachgerechte Vorbereitung und Durchführung von Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite,
Betriebsratssitzungen oder Betriebsversammlungen etc. gewährleisten könnten. Dass die
Schulungsinhalte des Instituts zur Fortbildung von Betriebsräten geeignet sei, erforderliche
Kenntnisse zu vermitteln, ergebe sich aus der Seminarankündigung, die zeige, dass eine
2-tägige Schulung das nötige Wissen nicht vermitteln könne. 7

Er beantragt, 8

festzustellen, dass der Besuch des Seminars "Rhetorik Teil I: "Der (selbst)sichere Weg zum 9
Erfolg", durchgeführt vom Institut zur Fortbildung von Betriebsräten, H1xx S1xxxxx, xxxxx
M1xxxx, in der Zeit vom 22.11. bis 26.11.1999 in K1xx für den Vorsitzenden des
Antragstellers, R1xxx K2xxx, erforderlich ist.

Die Arbeitgeberin beantragt, 10

den Antrag zurückzuweisen. 11

Sie ist der Auffassung, die Teilnahme an der Bildungsveranstaltung sei nicht notwendig. Die 12
Teilnahme an Seminaren sei nur dann erforderlich, wenn Kenntnisse und Fähigkeiten
vermittelt würden, die für die Betriebsratsarbeit erforderlich seien und der Betriebsrat sie
unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Situation benötige, um seine derzeitigen
oder demnächst anfallenden Aufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können. Diese
Voraussetzungen lägen hier nicht vor. Im übrigen bestreitet die Arbeitgeberin die
Beschlussfassung mit Nichtwissen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Beteiligten wird auf den Inhalt der 13
gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

II.	
1.	15
Der Antrag ist zulässig.	16
Insbesondere ist das Feststellungsinteresse im Sinne des § 256 ZPO gegeben. Zwischen den Beteiligten besteht Streit darüber, ob der Besuch des Seminars Rhetorik Teil I: "Der (selbst)sichere Weg zum Erfolg" im Sinne des § 37 BetrVG für den Betriebsratsvorsitzenden K2xxx erforderlich ist. Damit streiten die Beteiligten der Sache nach darum, ob die Kosten der Schulung nach § 40 BetrVG von der Arbeitgeberin zu tragen sind und ob nach § 37 Abs. 6 BetrVG die Vergütung fortzuzahlen ist. Hieraus folgt das Feststellungsinteresse.	17
2.	18
Der Antrag ist auch begründet.	19
Der Besuch des streitgegenständlichen Seminars ist für den Vorsitzenden des Betriebsrates K2xxx erforderlich.	20
Nach § 37 Abs. 6 BetrVG ist die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten nur dann für die Betriebsratsarbeit erforderlich, wenn sie unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb und Betriebsrat benötigt werden, damit die Betriebsratsmitglieder ihre derzeitigen und demnächst anfallenden gesetzlichen Aufgaben sachgerecht wahrnehmen können. Kenntnisse, die für die Betriebsratsarbeit lediglich verwertbar und nützlich sind, erfüllen diese Voraussetzungen nicht. Der Betriebsrat hat die Frage der Erforderlichkeit bei seiner Beschlussfassung nicht nach seinem subjektiven Ermessen zu beantworten. Vielmehr muss er sich auf den Standpunkt eines vernünftigen Dritten stellen, der die Interessen des Betriebs einerseits und die des Betriebsrats und der Arbeitnehmerschaft andererseits gegeneinander abzuwägen hat (vgl. BAG, Urt.v. 14.09.1994, 7 ABR 27/94, EzA § 37 BetrVG 1972 Nr. 120 sowie Urt. des BAG v. 24.05.1995, 7 ABR 54/94, EzA § 37 BetrVG 1972	21
Nr. 127).	22
Da in § 37 Abs. 6 BetrVG Ansprüche des Betriebsrates als Gremium, nicht aber des einzelnen Betriebsratsmitglieds geregelt sind, muss der Betriebsrat im Einzelnen darlegen, dass gerade das zu der Schulung entsandte Betriebsratsmitglied der dort vermittelten Kenntnisse bedarf, damit der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben sach- und fachgerecht wahrnehmen kann (vgl. BAG, Urt.v. 15.02.1995, 7 AZR 670/94, EzA § 37 BetrVG 1972 Nr. 125). In diesem Zusammenhang können auch Schulungen, die rhetorische Fähigkeiten vermitteln sollen, erforderlich sein im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG, wenn die rhetorischen Fähigkeiten bestimmter Betriebsratsmitglieder durch Teilnahme an einer hierfür geeigneten Schulungsveranstaltung verbessert werden (vgl. BAG, Urt.v. 15.02.1995, 7 AZR 670/94, EzA § 37 BetrVG 1972 Nr. 125). In der genannten Entscheidung verweist das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich auf Schulungsveranstaltungen über Diskussionsleitung für Betriebsratsvorsitzende und ihre Stellvertreter.	23
Nach der Seminarankündigung des IFB sind Inhalt des Seminars die Grundlagen des freien Redens, das selbstsichere Auftreten sowie die Erlernung von Formulierungstechniken. Das Seminar soll den Teilnehmer in die Lage versetzen, kurze Reden vorzubereiten und verschiedene Redesituation sicher und erfolgreich meistern zu können. Dass die Erreichung dieses Zieles für den Betriebsratsvorsitzenden erforderlich ist, ergibt sich bereits auf Grund	24

der Aufgabenzuweisung im Betrieb, sodass keine überspannten Anforderungen an einen konkreten betrieblichen Bezug gestellt werden dürfen. Denn das Kommunikationsverhalten des Betriebsratsvorsitzenden richtet sich nicht auf konkrete Situationen gerade in dem betroffenen Betrieb, sondern ist eine Dauerfähigkeit, die der Betriebsratsvorsitzende nahezu bei allen seinen Tätigkeiten braucht.

Bereits nach dem Betriebsverfassungsgesetz ist der Betriebsratsvorsitzende häufig Situationen ausgesetzt, in denen er vor einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern rhetorisch auftreten muss. So leitet der Betriebsratsvorsitzende die Betriebsratssitzung gemäß § 29 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und leitet des weiteren die Betriebsversammlung nach § 42 BetrVG. Diese Leitungsaufgabe, die er gegebenenfalls vor den 220 Arbeitnehmern des Betriebs übernehmen muss, kann er nur dann für den Betriebsrat sachgerecht erfüllen, wenn sein Auftreten sicher ist. Er wird nur dann die Belegschaft von möglicherweise auch negativen Maßnahmen, die der Betriebsrat mit der Arbeitgeberin gemeinsam durchführen will, überzeugen können, wenn er auch in der Lage ist, seine Gedanken selbstsicher, klar und deutlich zu formulieren. 25

Er kann durch geschicktes Verhalten auch die Diskussion steuern und schwierige Situationen meistern. Gleiches gilt auch für die Leitung der Betriebsratssitzung. Schließlich ist es erforderlich, dass der Betriebsratsvorsitzende, der gemäß § 26 Abs. 3 Satz 1 BetrVG den Betriebsrat im Rahmen der von diesem gefassten Beschlüsse vertritt, gegenüber dem Arbeitgeber in Besprechungen auch rhetorisch ein ebenbürtiger Partner ist. Er vertritt nicht nur den Betriebsrat, sondern faktisch auch die Belegschaft als Repräsentant und kann durch die in dem Seminar zu erlernenden Fähigkeiten das Anliegen des Betriebsrats selbstsicher und gewandt auch der Arbeitgeberseite vermitteln. Die Schulungsteilnahme ist auch hier für den Betriebsratsvorsitzenden K2xxx im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG erforderlich. Er ist als Dreher bei der Arbeitgeberin beschäftigt und verfügt daher von seiner Ausbildung her nicht über die nötigen rhetorischen Fähigkeiten, um in dieser Hinsicht die Aufgaben des Betriebsrats erfüllen zu können. Daher ist im Hinblick auf den Wissensstand des Betriebsrats und unter Berücksichtigung der Aufgabenverteilung im Betriebsrat eine Schulung des Betriebsratsvorsitzenden hier geboten. 26

Unerheblich ist, dass die Arbeitgeberin hier eine ordnungsgemäße Beschlussfassung mit Nichtwissen bestritten hat, weil es im Rahmen dieses Feststellungsverfahrens nur um die Erforderlichkeit im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG geht. Sollte ein wirksamer Beschluss bislang nicht gefasst worden sein, so könnte dieser sogar nach der Seminarteilnahme noch nachgeholt werden (vgl. BAG, Beschluss vom 28.10.1992, 7 ABR 14/92, § 29 BetrVG 1972 Nr. 2). 27

gez. Gerretz 28